LEI MUNICIPAL Nº 1347/98 DE 10/09/98

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MODELO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

VALTER RUBENS CESCO, **PREFEITO MUNICIPAL DE MODELO - SC, EM EXERCÍCIO,** NO USO DAS ATRIBUIÇOES LEGAIS,

FAZ SABER, QUE A CÂMARA DE VEREADORES DE MODELO - SC, VOTOU, APROVOU E EU SANCIONO E PROMULGO A SEGUINTE LEI:

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º- Esta Lei estabelece as diretrizes para a implantação do Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais em Educação do Magistério Público do Município de Modelo integrado por cargos efetivos classificados na forma desta Lei.

Parágrafo único- O Plano de Carreira e Remuneração de que trata o "caput" deste artigo será fundamentado na qualificação profissional e no desempenho, objetivando a melhoria da qualidade do Magistério Municipal e a valorização dos profissionais de educação.

Art. 2º - Integram a carreira do Magistério, os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades incluídas as de direção ou Administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

TÍTULO II

CAPÍTULO ÚNICO

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 3º- A carreira dos profissionais em Educação do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - Habilitação Profissional - condição essencial que habilita ao exercício do Magistério através da comprovação da titulação específica;

II- Profissionalização - Entendida como sendo a dedicação ao magistério, para que tornam-se necessárias:

a) Eficiência: Habilidade técnica e relações humanas que evidenciam tendência pedagógica, adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo;

b) Consciência Social: Comprometimento com as transformações sócio-políticas e com o papel que lhe compete no processo da educação;

c) Existência de condições ambientais de trabalho, pessoal coadjuvante qualificado e material didático adequado;

III- Valorização da qualificação decorrente de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização;

IV- Valorização profissional: Condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade, sem distinção de graus escolares em que atue o membro do magistério;

V- Progressão na carreira: Avanços sucessivos mediante promoções, atendidos os pré-requisitos necessários;

VI- Aprimoramento da qualidade do ensino Público Municipal;

VII- Organização técnica e administrativa do trabalho em educação.

TÍTULO III

CAPÍTULO ÚNICO

DOS CONCEITOS

Art. 4°. Para efeito da aplicação desta Lei, considera-se:

I- **Plano de Carreira** - conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e desenvolvimento dos profissionais do magistério.

II- **Carreira**- é o agrupamento de cargos integrantes do Plano de cargos e remuneração , observadas a natureza e complexidade das atribuições e habilitação profissional.

III- **Cargo** - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, previstas no plano de carreira e remuneração, de acordo com a área de atuação e formação profissional.

IV- **Categoria Funcional** - conjunto de cargos reunidos em segmentos distintos, de acordo com a área de atuação e habilitação profissional.

V- **Profissionais em Educação** - conjunto de professores e especialistas em assuntos educacionais, ocupantes de cargos e funções do quadro do Magistério.

VI- **Professor**- membro do magistério que exerce atividades docentes nas áreas de atuação infantil, ensino fundamental, educação especial, educação de jovens e adultos e no ensino médio.

VII- **Especialista em Assuntos Educacionais** - O membro do magistério que desempenha atividades de administração, supervisão, planejamento, orientação e atendimento e acompanhamento pedagógico.

VIII- **Vencimento** - retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei.

IX- **Remuneração** - vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

X- **Grupo Ocupacional** - conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade.

XI - **Nível** - graduação vertical ascendente, existente no Grupo Ocupacional Magistério.

XII- **Referência** - graduação horizontal ascendente, existente em cada nível.

XIII- **Progresso Funcional** - deslocamento do servidor nos níveis e referências contidas no seu cargo.

XIV- **Enquadramento** - atribuição de novo cargo, grupo, nível e referência ao servidor levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado.

XV- **Quadro de Pessoal** - conjunto de cargos de provimento efetivo dos profissionais do magistério.

TÍTULO IV

DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARREIRA

CAPÍTULO I

DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

Art. 5º . O Quadro de pessoal de que trata este Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais em educação é composto pelos cargos efetivos de Professor e Especialista em Educação criados e providos com os respectivos quantitativos fixados no Anexo I, da presente Lei.

Parágrafo único - Os cargos efetivos de que trata o "caput" deste artigo estão especificados e classificados em níveis e referências conforme Anexo I.

Art. 6º. Os cargos de provimento efetivo referentes ao Grupo ocupacional Magistério, têm as respectivas atribuições e habilitações profissionais estabelecidas na forma constante, dos Anexos IV e V.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO NA CARREIRA E DA VACÂNCIA

Art. 7º. Os cargos de provimento efetivo dos Profissionais em Educação do Magistério Público Municipal de Modelo são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dá-se na primeira referência e nível da respectiva categoria funcional da carreira, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas e títulos.

O ingresso na carreira dá-se da seguinte forma:

I- Na primeira referência do nível inicial da respectiva categoria funcional da carreira, quando possuir habilitação mínima específica para o cargo para as áreas de professor do Ensino Fundamental e educação Infantil.

II- Na primeira referência do nível "4" da respectiva categoria funcional de carreira quando possuir curso superior de licenciatura Plena, com registro no Ministério da Educação, específico na disciplina ou área de atuação para área de professores do Ensino Fundamental e Educação Infantil.

III- Na primeira referência do nível "4" da respectiva categoria funcional de carreira quando possuir curso superior de Licenciatura Plena com registro no Ministério da Educação, no cargo de especialista em assuntos educacionais para os cargos de Administrador Escolar, Supervisor Escolar e Orientador Educacional.

Art. 8º. Após a homologação do resultado do concurso público, poderão ser nomeados os candidatos habilitados, obedecida a ordem de classificação estabelecida no respectivo regulamento e de conformidade com o Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 9º. Nomeado, o servidor municipal cumpre estágio probatório, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos de Modelo.

Art. 10. Durante o tempo de validade do concurso, o aprovado excedente é convocado para assumir o cargo, com prioridade sobre os novos concursados na mesma categoria.

Parágrafo único- O prazo de validade do concurso público será de até dois anos.

Art. 11. A Vacância de cargo decorre de:

I- Exoneração;
II- Demissão;
III- Aposentadoria;
IV- Falecimento; e
V- Ascensão funcional.

Art. 12. Ocorre a exoneração:

I- A pedido;
II- "Ex-officio" nos casos previstos em Lei.

CAPÍTULO III

DA FIXAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL

SEÇÃO I

DA LOTAÇÃO

Art. 13. A lotação representa, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades específicas de uma unidade educacional.

Art. 14. A lotação indica o número de cargos de uma unidade educacional dimensionados por classe ou atividade.

Art. 15. Todo membro do magistério ingressante por concurso público de provas e títulos, terá lotação na Secretaria Municipal da Educação.

SEÇÃO II

DA ATRIBUIÇÃO DE EXERCÍCIO

Art. 16. A Secretaria Municipal de Educação, através de ato oficial, atribuirá exercício ao membro do magistério lotado através de concurso na Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único- A atribuição de exercício será efetuada pela Secretaria Municipal de Educação, obedecida a escolha do membro do magistério conforme a ordem de classificação no concurso Público de Provas e Títulos.

SEÇÃO III

DA REMOÇÃO E ALTERAÇÃO DE ATRIBUIÇÃO DE EXERCÍCIO

Art. 17. A remoção é o deslocamento do membro do magistério público municipal mediante alteração de sua atribuição de exercício, para outra vaga, dentro da mesma área de atuação e com carga horária compatível, de ofício ou a pedido.

Art. 18. A remoção de ofício, será efetuada pelo Chefe do Poder Executivo quando houver: desativação de escola, alteração de matrícula que importe na diminuição de turma, de aumento de turma e de comprovada necessidade da Secretaria Municipal de Educação com a devida aprovação do Conselho Municipal de Educação.

§ 1°- Para a remoção de que trata o presente artigo devem ser respeitados o regime de trabalho, a área de atuação e a proximidade da nova escola com a residência do membro do magistério removido.

§ 2°- Em caso de vários membros do magistério público municipal estarem na situação de remoção de que trata este artigo, será (ão) removido (s) aquele(s) indicado(s) pelos seguintes critérios eliminatórios de desempate:

I- Quem optar por nova vaga existente;

II- Menor tempo na Unidade Educacional;

III- Menor tempo no Magistério Público Municipal;

IV- Menor idade;

V- Solteiro;

VI- Sorteio.

Parágrafo único- O Poder Executivo proporcionará o chamamento dos interessados para atendimento do que trata este artigo.

Art. 19. A remoção de atribuição de exercício a pedido dá-se por motivo de saúde, por permuta ou em atendimento do disposto no artigo 18, com anuência da Secretaria Municipal de Educação, desde que haja disponibilidade de vaga.

§ 1º- A remoção por motivos de saúde dá-se desde que fiquem comprovados os motivos apresentados pelo servidor, através de órgão médico oficial do município.

§ 2º- A remoção por permuta será efetuada a vista do pedido conjunto dos interessados, desde que os permutadores tenham a mesma categoria funcional e o mesmo regime de trabalho.

§ 3º - Caso haja mais de um candidato para cada vaga na remoção a pedido, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

I- Maior grau de instrução;

II- Maior tempo no Magistério Público Municipal;

III- Maior Idade;

IV- Sorteio.

SEÇÃO IV

DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 20. A Ascensão funcional é o ato pelo qual o membro do magistério é elevado a categoria funcional para outra de área de atuação diferente.

§ 1º- A ascensão funcional depende de aprovação em Concurso Público no Magistério Público Municipal.

§ 2º- O edital do concurso público disporá sobre o critério para a classificação dos membros do magistério e, ascensão funciona,. sendo determinada pela apuração do tempo de serviço público municipal e das provas ou provas e títulos em igual proporção.

§ 3º- O servidor beneficiado pela ascensão funcional será enquadrado:

I. Se possuir habilitação no mesmo nível e com habilitação específica para a nova área de atuação, será preservado o enquadramento anterior;

II. Se o enquadramento anterior for em nível superior, a habilitação do cargo da ascensão pretendida, o membro do magistério, será enquadrado, na nova área de atuação, conforme habilitação específica preservando-se os progressos por merecimento já conquistados como servidor municipal;

III. Se a ascensão funcional, for realizada para um nível superior do provido, o membro do magistério será enquadrado no 4 nível e na referência A, de acordo com sua nova habilitação na área.

CAPÍTULO IV

DO ENQUADRAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 21. Os profissionais em educação, que detenham habilitação profissional nos termos desta Lei, serão enquadrados nos respectivos cargos, conforme correlação estabelecida em nível e referência constantes no Anexo III.

Parágrafo único- O enquadramento se dará obedecida a linha de correlação, conforme Anexo III, no mesmo nível e referência equivalente a situação atual do membro.

Art. 22. O membro do Magistério Público Municipal que, em decorrência do enquadramento sofrer redução de seu vencimento, fica assegurada a diferença como vantagem nominalmente identificável.

CAPÍTULO V

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 23. Ao profissional em educação do Magistério Público Municipal ocupante do cargo de professor, em regência de turma, fará jus a gratificação de incentivo à regência de classe sobre o vencimento do cargo efetivo, considerando-se a carga horária de efetivo exercício, conforme sua área de atuação nos seguintes percentuais:

I- Escola Multisseriada no percentual de 20% (vinte por cento);

II- De 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental e Educação Infantil no percentual de 15% (quinze por cento);

III- De 5ª a 8ª série do Ensino fundamental no percentual de 10% (dez por cento).

Art. 24. As gratificações de que trata o artigo anterior, serão suspensos quando o profissional em educação afastar-se das atividades inerentes ao seu cargo, exceto no caso de licenças para tratamento de saúde, gestação, paternidade, prêmio, férias e afastamento legalmente concedidos nesta Lei.

Art. 25. O Especialista em assuntos educacionais fará jus a gratificação pelo exercício de função especializada, equivalente a 10% (dez por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo.

Art. 26. Ao membro do magistério com exercício no órgão central da Secretaria Municipal da Educação, não ocupante de cargo comissionado, poderá ser concedido até 10 % (dez por cento), de gratificação sobre o seu respectivo vencimento.

Art. 27. Ao membro do magistério efetivo designado para exercer o cargo de Diretor de Escola, que optar pelo vencimento do seu cargo de carreira, fará jus a gratificação por função, observado os seguintes critérios:

a) Escola com até 200 alunos 25% (vinte e cinco por cento);

b) Escola de 201 até 400 alunos 30% (trinta por cento);

c) Escola com mais de 401 alunos 35% (trinta e cinco por cento).

Parágrafo único- O percentual concedido como gratificação de função ao membro do magistério incidirá sobre o vencimento do cargo efetivo.

Art. 28. Os valores das gratificações previstas por esta Lei, de Regência de classe e gratificação de especialista serão incorporadas para fins de proventos de aposentadoria, de acordo com legislação que dispõe sobre os benefícios da aposentadoria.

Art. 29. As funções gratificadas, privativas do membro do magistério ocupante do cargo permanente são regidas pelo critério de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO VI

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 30. A carga horária semanal de trabalho do membro do magistério será de 10(dez), 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com a seguinte especificação:

I- 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais para ocupante de cargo de professor, com atuação nas áreas de Educação Infantil e Ensino Fundamental.

II- 20 (vinte) ou 40 (quarenta) para ocupante de cargo de Especialista em Assuntos Educacionais.

III- 10 (dez), 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais para o ocupante de cargo de Professor, com atuação na área de Ensino Fundamental (disciplinas específicas do currículo).

§ 1°- O professor, cujo número de horas de aula for inferior ao estabelecido neste artigo, para sua respectiva carga horária semanal de trabalho deverá completar sua jornada de trabalho em outras atividades constantes das atribuições do respectivo cargo.

§ 2º- As horas de aula serão ministradas nas unidades a que for atribuído exercício ao Professor, podendo, conforme definição da Secretaria Municipal da Educação, haver complementação em outra unidade quando não estiver sendo atendido o mínimo estabelecido no artigo anterior, desde que haja compatibilidade de locais e horários.

Art. 31. A remuneração do cargo do professor será proporcional à carga horária de trabalho, nos termos do artigo anterior, tendo como base a tabela de vencimentos do Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO VII

DO PROGRESSO FUNCIONAL DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

Art. 32. A progressão funcional do Grupo ocupacional Magistério, ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório nos níveis e referências contidas no seu cargo, de acordo com sua habilitação, da seguinte forma:

I- Pela Progressão por cursos de aperfeiçoamento;

II- Pela promoção por desempenho;

III- Por nova titulação ou habilitação.

§ 1º- Para o cargo de Professor Ensino Médio - Normal, Níveis "1", "2" e "3", a tabela de isonomia é elaborada obedecendo um crescimento de 2% (dois por cento) por progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ou por progresso por desempenho seguindo a ordem da tabela de isonomia, conforme o Anexo II, de forma horizontal de uma referência para outra ou de forma vertical da referência G a A do Nível subseqüente.

§ 2º- Para o cargo de Professor Ensino Superior e Especialistas, níveis "4", "5" e "6", a tabela de isonomia e elaborada obedecendo também um crescimento de 2% (dois por cento) por progressão por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ou por progresso por desempenho seguindo a ordem da tabela de isonomia, conforme o Anexo II, de forma horizontal de uma referência para outra ou de forma vertical da referência G a A do nível subseqüente .

§ 3º- O primeiro índice fixado no Nível "1", Referência de letra "A" da tabela de isonomia, conforme Anexo II, será de 2 (dois), que se constitui fator de multiplicação sobre o vencimento base dos servidores do município de Modelo.

§ 4º- O primeiro índice fixado no Nível "4", Referência de letra "A" da tabela de isonomia, conforme Anexo II, será de 3 (três), que se constitui fator de multiplicação sobre o vencimento base dos servidores do município de Modelo.

§ 5º- A tabela de isonomia salarial, será atualizada mediante a aplicação dos índices fixados no ANEXO II, sempre que houver alteração do piso salarial base do Município de Modelo.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO POR CURSO DE APERFEIÇOAMENTO OU CAPACITACÃO

Art. 33. O progresso por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ocorrerá de forma alternada com a progressão por desempenho, bienalmente.

Parágrafo único- A primeira progressão na modalidade de que trata o "caput" deste artigo será efetuada no mês de dezembro de 1999.

Art. 34. O Servidor do Grupo Ocupacional Magistério fará jus ao Progresso por curso de aperfeiçoamento ou capacitação ao apresentar 80 (oitenta) horas/aula de participação em curso na área de atuação ou formação profissional, cuja carga horária por curso deverá ser no mínimo de 20 (vinte) horas/aula.

§ 1º- Para a primeira progressão de acordo com esta Lei, poderão ser utilizados os cursos freqüentados a partir de 1997. Para posteriores progressões somente serão computados os certificados de cursos realizados nos períodos compreendidos entre o dia posterior a data da progressão anterior e a data da nova progressão, podendo, o membro do Magistério, progredir bienalmente 1 (uma) referência.

§ 2º- A carga horária excedente da progressão não poderá ser utilizada para novas progressões.

§ 3º- Somente serão computados e válidos os cursos na área de atuação e aqueles de interesse da Secretaria de Educação ou por ela autorizados e/ou oferecidos.

Art. 35. Os cursos de aperfeiçoamento ou capacitação serão viabilizados pela Secretaria Municipal de Educação ou por ela autorizados.

SEÇÃO II

DO PROGRESSO POR DESEMPENHO

Art. 36. A Avaliação de Desempenho do membro do Magistério deverá medir o desempenho do servidor do magistério no cumprimento das suas atribuições levando em consideração os seguintes critérios:

I- Produtividade;

II- Responsabilidade;

III- Experiência e dedicação ao serviço;

IV- Disciplina;

V- Assiduidade e pontualidade;

VI- Habilidades pessoais; e

VII- Conhecimentos específicos e pedagógicos.

Art. 37- A avaliação de desempenho será realizada bienalmente, ocorrendo de forma horizontal, de uma referência para a outra imediatamente superior ou de forma vertical da referência "G" para a referência "A" do nível subseqüente.

Parágrafo único- A primeira progressão na modalidade de que trata o "caput" deste artigo será efetuada no mês de dezembro do ano 2000.

Art. 38. O membro do magistério será submetido a avaliação permanente, anualmente, e será efetuada através de preenchimento de formulário específico, levando-se em consideração os critérios estabelecidos no Art. 36.

Parágrafo único- Cabe a Secretaria Municipal de Educação, ou, a quem estiver determinado, a avaliação do servidor com ciência do mesmo.

Art. 39. O membro do Magistério que não alcançar na avaliação, os critérios mínimos estabelecidos, deverá participar de todas as orientações pedagógicas e cursos de capacitação específicos para melhoria do desempenho, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou por ela indicados, sem prejuízo dos dias letivos dos alunos.

Art. 40. Fica prejudicada a progressão funcional por desempenho, quando o membro do Magistério sofrer uma das seguintes penalidades, durante o período aquisitivo:

I- Somar 02 (duas) penalidade de advertência;

II-Sofrer pena de suspensão disciplinar;

III- Completar 03 (três) faltas injustificadas ao serviço;

IV- Somar 05 (cinco) chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata.

Art. 41. A progressão por desempenho será realizada através do Sistema de Avaliação de desempenho Funcional.

Parágrafo único- O sistema de Avaliação e Desempenho Funcional será objeto de estudos das Secretarias de Administração, da Fazenda e da Educação e regulamentada por ato pelo Prefeito Municipal.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO POR NOVA TITULAÇÃO OU HABILITAÇÃO

Art. 42. Os servidores do Grupo Ocupacional Magistério poderão progredir na carreira por nova habilitação, mediante apresentação de comprovante de conclusão da habilitação na área de atuação.

Parágrafo único- Terão direito a progressão que se refere o "caput" deste artigo todos os servidores do magistério que preencherem os requisitos previstos e quando, a progressão profissional não implicar em mudança de área de ensino, disciplina, formação ou atuação profissional.

Art. 43. A Progressão para nova titulação ou habilitação ocorrerá no nível correspondente a nova habilitação, e em referência imediatamente superior ao seu vencimento.

§ 1°- O Progresso profissional de que trata este artigo será efetuado em qualquer época do ano, mediante apresentação da nova titulação.

§ 2°- Ao membro do Magistério Público Municipal, que apresentar Diploma ou Certificado de curso de Pós-graduação, curso de Mestrado ou curso de Doutorado, com registro no órgão competente, na área de atuação, e que está na carreira nos níveis "3", "4" e "5" , será concedido uma vantagem pecuniária que incidirá sobre o vencimento base da seguinte forma:

a) Curso de Pós-graduação: 05% (CINCO POR CENTO);

b) Curso de Mestrado: 10% (DEZ POR CENTO);

c) Curso de Doutorado: 15% (QUINZE POR CENTO).

CAPÍTULO VIII

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 44. Haverá substituição para os cargos dos profissionais em educação nos casos de impedimento ou afastamento legalmente concedido ao ocupante.

§ 1º- A substituição depende de ato da autoridade competente.

§ 2º- A substituição é remunerada pelo cargo do substituído na proporção de dias de efetiva substituição.

§ 3º- Os profissionais em educação pertencentes ao Magistério Público Municipal de Modelo, poderão, havendo compatibilidade de horários, acumular a remuneração do cargo e a remuneração relativa ao período de substituição.

TÍTULO V

CAPÍTULO ÚNICO

DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

Art. 45. A Administração Pública Municipal promoverá a valorização dos profissionais em educação, assegurando-lhes, nos termos do Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal:

I- Ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos;

II- Piso salarial profissional de acordo com o Anexo II;

III- Dedicação exclusiva ao cargo;

IV- Qualificação em instituições credenciadas; e

V- Progresso funcional.

Art. 46. É assegurado ao membro do Magistério Público Municipal o aperfeiçoamento profissional continuado, com afastamento periódico remunerado para esse fim.

§ 1°- Para o afastamento de que trata esse artigo, deverão ser obedecidos os seguintes critérios:

I- Os cursos deverão ser de nível médio, na modalidade normal, de Licenciatura Plena específicos na área de atuação.

II- A licença e a remuneração poderão ser concedidas pelo no máximo 30 dias por ano.

III- Durante o período de afastamento concedido ao professor a Secretaria Municipal da Educação poderá colocar um membro substituto na vaga.

§ 2° - Para ser candidato ao gozo da licença de que trata esse artigo, o membro do Magistério deverá:

I- Estar em regência de classe no Magistério Público Municipal;

II- Estar atuando na área específica há 2 (dois) anos, como membro efetivo do Magistério Público Municipal;

§ 3°- A cada ano será concedido a até 3 (três) servidores a licença para aperfeiçoamento continuada. Havendo mais interessados para o gozo da licença, a escolha da vaga será feita através dos seguintes critérios:

I- Dedicação exclusiva;

II- O que permanecer maior tempo no Magistério Público Municipal;

III- Atuação no ensino fundamental.

§ 4°- A licença para o aperfeiçoamento continuado será concedida somente nos casos em que não inviabilizar o funcionamento da unidade escolar.

§ 5°- O membro do Magistério beneficiado por este artigo deverá permanecer por mais 5 (cinco) anos em atividades de magistério no município. Ocorrendo a saída antes desse período, o servidor deverá ressarcir aos cofres municipais os valores despendidos durante o licenciamento.

Art. 47. A jornada de trabalho dos docentes, em regência de classe, incluirá um percentual de 20% (vinte por cento), considerada como horas-atividades, destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola que o profissional estiver atuando.

Art. 48. O exercício da docência na carreira de Magistério exige, como qualificação mínima:

I- Ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental;

II- Ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nas séries finais do ensino fundamental e no ensino médio.

Parágrafo único- O exercício das demais atividades de Magistério que trata esta Lei exige como qualificação mínima a graduação em Pedagogia ou em nível de pós-graduação.

Art. 49. A experiência mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções do Magistério, que não a de docência, será de 2 (dois) anos e pode ser adquirida em qualquer nível de ensino público ou privado.

Art. 50. Aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do Magistério 30 (trinta) dias por ano.

TÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 51. A pedido do profissional em educação e do interesse da Prefeitura, a carga horária poderá ser reduzida, com a conseqüente redução salarial na mesma proporção mediante requerimento do interessado.

Art. 52. Cabe ao Departamento de pessoal, coordenar, supervisionar e orientar a implantação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais em Educação que se refere esta Lei com efetiva participação da Secretaria da Educação e Conselho Municipal de Educação.

Art. 53. O chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários à plena execução das disposições da presente lei.

Art. 54. Os recursos orçamentários para o cumprimento da presente Lei, estão consignados no orçamento Municipal vigente e subseqüentes.

Art. 55. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicaçao.

Art. 56 -Aos servidores enquadrados na presente Lei, não será concedido o abono constante da Lei Municipal 1343/98 de 30.06.98.

Art. 57 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 1.199/95 de 08/02/95.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MODELO - SC, AOS 10 DE SETEMBRO DE 1998

VALTER RUBENS CESCO
PREFEITO MUNICIPAL EM EXERCÍCIO

REGISTRADA E PUBLICADA NA DATA SUPRA:

MÁRIO KEHL
SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇAO E DA FAZENDA

ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO
(20 horas semanais)

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO	ÁREA DE ATUAÇÃO	NÍVEIS	REFERÊNCIA	CARGO		
					C	P	V
PROFESSOR	Professor Ensino Médio - Normal	Educação Infantil	1,2 e 3	A - G	7	6	1
		Ensino Fundamental	1, 2 e 3	A - G	7	3	4
	Professor Ensino Superior	Educação Infantil	4, 5 e 6	A - G			
		Ensino Fundamental	4, 5 e 6	A - G			
ESPECIALISTAS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Administrador Escolar	EDUCAÇÃO INFANTIL ENSINO FUNDAMENTAL	4, 5 e 6	A - G	0	0	0
	Supervisor Escolar				0	0	0

	Orientador Educacional				**1**	**0**	**1**

C = Criados

P = Providos

V= Vagos

ANEXO II

TABELA DE ISONOMIA SALARIAL

(20 horas semanais, sem regência de classe)

GRUPO: MAGISTÉRIO
CATEGORIA PROFISSIONAL: PROFESSOR
ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS

VENCIMENTO BASE R$ 127,34

CATEGORIA FUNCIONAL	REFERÊNCIAS							
CARGOS/ HABILITAÇÃO	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G
PROFESSOR ENSINO MÉDIO - NORMAL	1	254,682	259,78	264,98	270,28	275,69	281,21	286,84
	2	292,58	298,44	304,11	310,50	316,71	323,05	329,52
	3	336,12	343,85	349,71	356,71	363,85	371,13	378,56
PROFESSOR ENSINO SUPERIOR	4	382,023	389,67	397,47	405,42	413,53	421,81	430,25
	5	438,86	447,64	456,60	465,74	475,06	484,57	494,27
	6	504,16	514,25	524,54	535,04	545,75	556,67	567,81

ANEXO III

ENQUADRAMENTO - LINHA DE CORRELAÇÃO

CARGO/ NÍVEL/ ATUAL			CARGO/ NÍVEL/ NOVO		
CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIA	CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIA
2º GRAU DE MAGISTÉRIO	1 2 3	A - G A - G A - G	PROFESSOR ENSINO MÉDIO - NORMAL	1 2 3	A - G A - G A - G
LICENCIATURA DE 1º GRAU	4 5 6	A - G A - G A - G	EXTINTO		
LICENCIATURA PLENA	7 8 9	A - G A - G A - G	PROFESSOR ENSINO SUPERIOR ESPECIALISTAS	4 5 6	A - G A - G A - G
PÓS-GRADUAÇÃO	10 11 12	A - G A - G A - G	EXTINTO		

ANEXO IV

DESCRIÇÃO DO CARGO

PROFESSOR

O profissional que exerce este cargo deverá ter habilitação, e desempenhará atividades que envolvam planejamento, execução e avaliação do processo ensino-aprendizagem, em sala de aula, nas respectiva área ou disciplina de atuação, de acordo com a Legislação.

São atribuições do professor:

- Possuir formação de educador, conhecimento do conteúdo, capacidade de trabalho e habilidades metodológicos e didáticas;
- Testemunhar idoneidade moral e social, demonstrando maturidade no trabalho com os alunos;
- Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento;
- Seguir as diretrizes educacionais do Estabelecimento e da Secretaria Municipal da Educação, comprometendo-se em não apenas aceitá-las, mas também a integrar a ação pedagógica na consecução dos fins e objetivos;
- Ministrar aulas, garantindo a efetivação do processo ensino-aprendizagem e o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar;
- Executar o trabalho diário, de forma a se vivenciar um clima de respeito mútuo e de relações que conduzam à aprendizagem;
- Elaborar programas, planos de curso e planos de aula no que for de sua competência, de conformidade com as diretrizes metodológicas da escola e com a legislação vigente;
- Avaliar o desempenho dos alunos, atribuindo-lhes notas ou conceitos nos prazos fixados;
- Manter com os colegas o espírito de colaboração e solidariedade indispensáveis à eficácia da obra educativa;
- Promover experiências de Ensino aprendizagem diversificadas para atender as diferenças individuais;
- Promover recuperações preventivas e paralelas e/ou atividades de complementação, aperfeiçoamento e aprofundamento, conforme as exigências dos diagnósticos de avaliações;
- Comparecer pontualmente às aulas, festividades, reuniões pedagógicas, conselhos, atividades extra-classe, treinamentos, palestras e outras promoções, convocadas pela Direção da escola ou pela Secretaria da educação;
- Cumprir e fazer cumprir os horários e calendário escolar;
- Zelar pela disciplina dentro e fora da sala de aula, tratando os alunos com urbanidade;
- Realizar com clareza, precisão e presteza, toda a escrituração referente à execução da programação, freqüência e aproveitamento dos alunos;

- Zelar pela conservação, limpeza e o bom nome da Escola, bem como a conservação dos bens materiais;

- Encaminhar aos serviços competentes os casos de indisciplina ocorridos, após sua própria advertência;

- Solicitar à Direção e participar de reuniões com pais e seus alunos;

- Acompanhar o desenvolvimento dos seus alunos, comunicando acorrências à Direção e ao serviço de Orientação Educacional;

- Executar as normas estabelecidas no Regime escolar, nas diretrizes do Regimento escolar, nas diretrizes emanadas dos órgãos superiores e na legislação.

ANEXO V

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

ESPECIALISTAS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS:

I. ADMINISTRADOR ESCOLAR

O Profissional que exerce este cargo deverá ter habilitação específica técnico-pedagógica e desempenhará atividades de administração escolar.

São atribuições do Administrador Escolar:

- Participar na elaboração da proposta pedagógica doe estabelecimento de ensino;

- Assessorar e substituir, quando for o caso, o Diretor de Escola em seus impedimentos temporários;

- Coordenar, juntamente com o diretor, o planejamento global da escola segundo a proposta pedagógica, calendário escolar, divisão de horários, turnos e turmas;

- Colaborar nos serviços relativos à supervisão escolar e orientação educacional e outros, promovendo a eficiência do processo ensino aprendizagem;

- Coordenar as promoções sociais da escola, exposições, campanhas e reuniões com os pais e alunos;

- Coordenar as atividades visando a conservação, recuperação, manutenção, do prédio escolar, móveis, equipamentos e tudo o que está afeto ao patrimônio;

- Promover e dinamizar junto com os demais especialistas, comemorações e datas cívicas com organização de murais, grêmios literários e artísticos e outras atividades de cunho cívico;

- Cooperar e incentivar as instruções escolares com a Associação de Pais e Professores e Clube de mães;

- Coletar Leis, manter-se informado e informar os professores e alunos sobre a legislação básica, de pessoal e de ensino, procurando manter um currículo atualizado, de acordo com as necessidades da Unidade Escolar;

- Participar das reuniões pedagógicas, conselhos de classe e reuniões de todas as entidades ligadas à escola;

- Assessorar os professores na resolução de problemas referentes ao ambiente escolar estimulando o aperfeiçoamento a atualização profissional de todos os recursos humanos;

- Orientar os trabalhos de serventes e merendeiras, acompanhando o programa de alimentação escolar;

- Coordenar os estudos sobre regimento escolar, divulgando-o junto à comunidade escolar, para o cumprimento das normas nele contidas;

- Exercer as demais funções decorrentes de seu cargo ou as que lhe forem atribuídas por seus superiores.

II. SUPERVISOR ESCOLAR

O Profissional que exerce este cargo deverá ter habilitação específica técnico-pedagógica e desempenhará atividades de supervisão escolar.

São atribuições do Supervisor Escolar:

- Participar, orientar e auxiliar na elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino, garantindo a articulação vertical e horizontal dos conteúdos pedagógicos;

- Fazer o acompanhamento do processo ensino-aprendizagem e discutir propostas pedagógicas alternativas com os professores;

- Observar e acompanhar as atividades, assessorando os professores no processo ensino-aprendizagem;

- Orientar os professores quanto à elaboração e possíveis modificações do planejamento nas diversas disciplinas, áreas de estudo e/ou atividades;

- Estudar com os professores o currículo , proporcionando o uso de novos métodos e técnicas para aplicação do mesmo;

- Participar da elaboração, execução e avaliação do plano global de atividades gerais da escola;

- Coordenar, juntamente com o Orientador Educacional, o Conselho de Classe, em todas as séries, propondo medidas corretivas, quando necessário;

- Avaliar e esclarecer aos professores aspectos didáticos e pedagógicos, orientando-os e acompanhando-os na execução do planejamento;

- Promover integração dos trabalhos com o Administrador Escolar e Orientador Educacional;

- Zelar, ressaltar e estimular o corpo docente ao estudo e à pesquisa;

- Exercer as demais funções do seu cargo e as que lhe forem atribuídas pelos seus superiores.